AVIS SUR LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT SIRUGUE

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION ET COMMENTAIRES DE L'UIMM

Le rapport insiste sur les expériences étrangères qui se révèlent, néanmoins, ciblées sur quelques activités professionnelles. (page 19 et suivantes). La complexité de l'approche individuelle et de la documentation de la fiche est bien décrite (page 21 et suivantes) ainsi que le risque contentieux. Notre message sur le risque de préjudice d'anxiété a été entendu. (page28) mais la demande de rescrit est rejetée. La notion de mode d'emploi reste floue. Peu de concessions ont été faites sur les seuils. Les remarques figurent en gras sous chaque proposition.

<table>
<tr><th>N°</th><th>Recommandation</th><th>Vecteur juridique</th><th>Impact et intérêt</th></tr>
<tr><td colspan="4">POUR MIEUX ARTICULER LE C3P AVEC LES ACTIONS DE PREVENTION</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Organiser le volet pénibilité du DUER pour recenser les groupes homogènes d'exposition à la pénibilité et faciliter la déclaration de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.</td><td>Décret (R4121-1-1 CT)</td><td>Articulation du dispositif avec la prévention</td></tr>
<tr><td colspan="4">Le document unique d'évaluation des risques est le résultat de l'évaluation des risques conduite par le chef d'entreprise. Celui-ci est libre de choisir la méthode la plus appropriée à la réalité de son entreprise. L'évaluation du risque se fait de manière pragmatique, elle utilise des seuils réglementaires pour déterminer la fraction haute du risque, celle qu'il ne faut dépasser en aucun cas. La proposition du rapport vise à obliger les entreprises à intégrer dans leur méthode d'analyse de risque les seuils d'ouverture de droit à la préretraite pénibilité. En effet, la mission impose un volet pénibilité qui recense les postes qui sont au-delà des seuils d'ouverture de droit (page 41). Les outils de la prévention sont donc instrumentalisés aux seules fins de définir un droit à la préretraite, qui va devenir la référence absolue en matière de risque professionnel.</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Élaborer le volet pénibilité du DUER en cohérence avec l'accord de branche étendu ou le référentiel professionnel homologué dès lors que ce document est appliqué par l'entreprise.</td><td>Décret</td><td>Articulation avec la prévention
Sécurisation pour l'employeur</td></tr>
<tr><td colspan="4">Que comprendront les accords de branche ou les référentiels de branche ?

S'il s'agit d'une liste de métiers pénibles, ce seront des régimes spéciaux de branche.

S'il s'agit de guides de prévention indiquant les situations de travail susceptibles d'être au-delà des facteurs de pénibilité, ils n'apprendront rien aux entreprises. Tous les forgerons savent qu'ils ont du bruit, tous les traiteurs de surfaces savent qu'ils utilisent des produits chimiques. Ils savent même comment les mesurer.

La vraie question est de savoir si, ici et maintenant, telle équipe ou telle personne travaille au-delà du seuil et pendant combien de temps. La réponse finale ne peut se faire qu'au niveau de l'entreprise. Dès lors, certains seuils d'ouverture de droit seront toujours aussi difficiles à identifier, s'ils ne sont pas simplifiés, et ce, même avec la meilleure analyse de risque possible.</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Mettre en place une incitation financière pour valoriser les entreprises impliquées dans la</td><td>Loi</td><td>Incitation à la prévention,

notamment pour les TPE/PME</td></tr>
</table>



	démarche de diagnostic (élaboration du volet pénibilité du DUER) et de prévention de la pénibilité		Coût et calibrage des aides à expertiser
	La complexité des seuils stimule l'émergence d'un marché de l'audit de la pénibilité. Or, un seuil d'ouverture de droit devrait être évident pour toutes les parties, employeurs comme salariés, sans qu'il soit besoin de recourir à des cabinets extérieurs. Ces aides doivent, prioritairement, aider les entreprises à investir dans des moyens techniques de prévention (par exemple un encoffrage de machines contre le bruit).		
4	Mobiliser, via une instruction ministérielle, l'ensemble des administrations sociales (CARSAT, DIREECTE, INRS) pour accompagner les entreprises dans le cadre de leurs missions de prévention des risques professionnels, dans le diagnostic et la prévention de la pénibilité.	Circulaire	Accompagnement de l'employeur dans la démarche de diagnostic et de prévention. Mobilisation des services de l'administration dans le cadre de leurs compétences
Cette proposition est totalement inacceptable pour l'INRS. L'INRS est une association loi de 1901, entièrement financée par la branche ATMP et administrée de manière paritaire. Ses statuts lui donne comme mission d'aider les entreprises à faire de la prévention. Il n'a pas vocation à devenir un agent instructeur pour le compte de l'État (validation des référentiels) et, encore moins, un organe d'évaluation des droits à préretraite. Le détournement des méthodes de prévention pour évaluer l'ouverture des droits à préretraite est totalement inacceptable. **Le « diagnostic » de la pénibilité au sens général prévu par le Code du travail n'est pas l'évaluation d'un seuil d'ouverture de droit à la préretraite au sens du C3P.**			
		POUR SECURISER LE DISPOSITIF	
5	Préciser dans la loi que des accords de branche étendus ou des référentiels professionnels homologués par les ministères chargés du travail et des affaires sociales après instruction de l'INRS ou de l'OPPBTP et après avis du COCT, peuvent déterminer l'exposition des travailleurs aux facteur de pénibilité au regard des seuils précisés dans le décret, à partir de situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle.	Loi	Sécurisation et simplification pour l'employeur, qui pourra s'appuyer sur des référentiels professionnels ou des accords de branche opposables. Travail pour les branches et pour l'administration Avancée dans le travail de diagnostic de la pénibilité

La mission se garde d'aborder la question de la rupture d'égalité entre salariés, du fait des options des différentes branches. L'INRS peut prêter son concours aux branches qui le demandent mais la loi n'imposer à cette association un rôle contraire à ses statuts.

6	Préciser dans la loi qu'en cas de contentieux, l'employeur qui aura respecté les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel homologué par les ministères chargés du travail et des affaires sociales après instruction de l'INRS et de l'OPPBTP et après avis du COCT, ne pourra être redevable des majorations de retard ou pénalités financières prévues par les textes.	Loi	Sécurisation pour l'employeur en cas de contentieux (pas de pénalité s'il applique un accord ou un référentiel homologué)
	Les conséquences potentielles d'un contentieux seraient limitées par l'application d'un référentiel. Cela pourrait conduire des branches à préférer une pénibilité statutaire, par métiers, comparable à certaines expériences étrangères que la mission met en avant, de manière à couvrir le plus de salariés possible et donc de limiter les contestations.		
7	Réduire de trois à deux ans le délai de l'action contentieuse du salarié à compter du 30 juin suivant l'année d'exposition et de cinq à trois ans le délai de contrôle par les caisses	Loi	Sécurisation pour l'employeur au regard du risque contentieux Limitation du contentieux aussi pour les CARSAT
Cette réduction est un élément de sécurisation.			
8	Préciser dans la loi que la déclaration d'exposition ne peut constituer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat	Loi	Sécurisation pour l'employeur au regard du risque contentieux
Cette recommandation prend en compte la demande de l'UIMM.			
POUR SIMPLIFIER LE DISPOSITIF			
9	Faire évoluer la fiche d'exposition vers une déclaration à la CNAV/CARSAT/MSA via le logiciel de paie dans le cadre de la DADS / DSN, les informations relatives à l'exposition étant adressées au salarié et au service de santé au travail dans le cadre de l'envoi du relevé de compte par la CNAV/CARSAT/MSA.	Loi	Simplification
La fiche est, en pratique, déjà supprimée. Le modèle de fiche réglementaire actuelle prévoit la possibilité pour les entreprises de déclarer les périodes réelles d'exposition. Il faut que cette possibilité soit reprise dans la DADS/DSN, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.			
10	Revoir par décret, compléter par arrêté ou préciser par circulaire, selon les cas, la définition de certains facteurs	Décret, arrêté, circulaire	Sécurisation et simplification
La révision des seuils est indispensable. On ne comprend pas comment une évaluation des seuils, même « collective », peut être conduite avec des seuils aussi complexes que ceux concernant la manutention, les postures, les produits chimiques. **Le passage de 80 dB à 81 dB est insuffisant. La proposition concernant la manutention est étrange et on ne voit pas ce qu'elle simplifie dans la mesure où l'entreprise devra identifier le nombre de fois que le salarié lève, pousse ou tire chaque jour.** **Une partie de nos propositions sur la chimie sont acceptée mais cela ne résout pas la complexité de l'évaluation.**			

11	Consolider dans une doctrine administrative, au fil de la mise en œuvre du dispositif, les réponses aux questions qui demeurent aujourd'hui ouvertes et celles que ne manquera pas de susciter l'homologation des référentiels professionnels et leur usage	Circulaires	Sécurisation et simplification pour l'employeur
La consolidation de la doctrine administrative doit se faire de manière transparente. En matière de protection sociale, et notamment d'assiette de cotisations, de déclaration, de cotisations, il est peu probable que la « certaine souplesse » demandée par la mission soit entendue par les URSAFF.			
12	Compte tenu des difficultés dans la mise en œuvre du dispositif, l'administration devra s'abstenir de tout contrôle spontané les deux premières années.	Circulaire	Sécurisation et simplification
L'absence de tout contrôle administratif pendant deux ans est la conséquence de la fragilité juridique du dispositif et de son irréalisme pratique.			